

PENGARUH *EMPLOYEE REWARD AND EMPLOYEE PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Pd. Bpr. Bank Daerah Lamongan)

Cleva Aprilisa Asliani
Bambang Swasto
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: cleva.aprilisa@gmail.com

ABSTRACT

This is explanatory research with quantitative approach. The population in this research are all employees of PD. BPR at Lamongan Area, which amount 80 employees. The sampling technique that used is nonprobability sampling which is using saturated sample. The data sources collect by primary data was obtained by distributing questionnaires and secondary data was obtained by the documentation. This research using multiple regression analysis. The results of hypothesis testing in this research known that $F_{sig \alpha} (0,000 < 0,05)$ shows that there are significant influence simultaneously from the employee reward and employee punishment variables towards employee performance. And also known $t_{sig \alpha} (0,000 < 0,05)$ shows that there are significant influence of employee reward towards employee performance and also known that $t_{sig \alpha} (0,003 < 0,05)$ shows that there are significant influence of employee punishment towards employee performance. The value of coefficient determination (R^2) or $R^2_{Adjusted}$ has value 0,682 that shows proportion influence of the employee rewards and employee factors towards employee performance is about 68,2%. Which means 68,2% employee performance influenced by employee reward and employee punishment factors, while the rest 31,8% was influenced by others factors, such as work motivation, work stress and etc.

Keywords: *Employee Reward, Employee Punishment, employee performance*

ABSTRAK

Jenis penelitian merupakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. BPR. Daerah Lamongan yang berjumlah 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah *NonProbability Sampling* dengan penentuan sampel jenuh. Sumber data yang diperoleh dari data primer dengan melakukan penyebaran kuisioner dan data sekunder diperoleh dari dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini diketahui $F_{sig \alpha} (0,000 < 0,05)$ menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel *employee reward* dan *employee punishment* terhadap kinerja. Selain itu dapat diketahui $t_{sig \alpha} (0,000 < 0,05)$ menunjukkan ada pengaruh yang signifikan *employee reward* terhadap kinerja karyawan dan juga diketahui $t_{sig \alpha} (0,003 < 0,05)$ menunjukkan ada pengaruh yang signifikan *employee punishment* terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien determinasi Nilai (R^2) atau $R^2_{Adjusted}$ yang nilainya 0,682 yang menunjukkan proporsi pengaruh faktor *employee reward* dan *employee punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 68,2%. Yang artinya, 68,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor *employee reward* dan *employee punishment* sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi karyawan, setres kerja dan lain-lain

Kata Kunci: *Employee Reward, Employee Punishment, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Menurut Armstrong (2008:183) *Performance management can play an important part in a total reward system in which all reward elements are linked together and treated as an integrated and coherent whole. These elements comprise base pay, contingent pay, employee benefits and non-financial rewards, which include intrinsic rewards from the work itself.*

Manajemen kinerja yang ada di dalam perusahaan sebenarnya dapat mengolah total sistem total reward, dimana elemen - elemen reward ini dijadikan satu menjadi satu kesatuan. Banyak jenis reward yang sudah dijelaskan pada kutipan diatas, bahwa reward ini diberikan perusahaan untuk menghargai karyawan yang bekerja secara baik di dalam perusahaan. Di dalam perusahaan tidak hanya ada *employee reward* saja yang diterapkan tetapi juga ada *employee punishment*, *employee punishment* ini diberlakukan untuk karyawan yang melanggar peraturan perusahaan yang menyebabkan menurunnya kinerja. *Employee punishment*, jika ada karyawan yang melanggar peraturan, karyawan tidak mengulangi perbuatan yang melanggar peraturan dan dapat memperbaiki kinerjanya kembali. *Employee Punishment* ini banyak jenisnya dan diberlakukan untuk karyawan yang melanggar peraturan baik pelanggaran ringan maupun pelanggaran yang berat *employee punishment* harus diberlakukan di dalam perusahaan secara benar. Menurut Gitosudharmo dan Sudita dalam Ardana Dkk (2013:147), hukuman merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan dan jebloknya prestasi. Pemberian *employee punishment* ini akan berguna untuk memperbaiki kinerja karyawan agar lebih baik lagi dan karyawan mungkin dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, dengan penerapan *employee reward* dan *employee punishment* ini juga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan agar mampu bertahan dalam bersaing di dunia bisnis.

PD.BPR. Bank Daerah Lamongan ini adalah salah satu perusahaan perbankan milik daerah Lamongan. Karyawan Bank Daerah Lamo PD.BPR. Bank Daerah Lamongan ini bentuk dari bank perkreditan yang memiliki banyak program-program tabungan debit maupun program kredit untuk masyarakat Lamongan sendiri, karyawan dituntut untuk mencari nasabah di kawasan Lamongan, untuk itu Bank Daerah Lamongan selalu

berbenah untuk meningkatkan kualitas kerjanya dengan banyak cara mungkin dilakukan, seperti menciptakan program-program yang menarik perhatian masyarakat lamongan, dan juga salah satunya adalah memperbaiki sumber daya manusianya dalam hal menerapkan *employee reward* dan *employee punishment*. Di perusahaan perbankan kinerja karyawannya dituntut untuk optimal dalam bekerja.

Dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan, PD.BPR. Bank Daerah Lamongan ini melakukan upaya-upaya dengan semaksimal mungkin. (Dikutip dari Zero Accident PD.BPR. Daerah Lamongan, 2016) Salah satu bentuk upaya Bank Daerah untuk terus menjaga kualitas SDM sehingga pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan adalah pemberian penghargaan kepada pegawai tetap yang telah berprestasi dan mempunyai masa kerja tertentu serta sanksi bagi yang melanggar aturan yang ada. Implementasi dari nilai tersebut melalui pemberian *reward and punishment* secara transparan yang terdiri dari ;

- a. Sanksi kepada pegawai
- b. Penghargaan masa kerja (15 & 25 tahun)
- c. Kenaikan pangkat
- d. Penyesuaian status pegawai

Dengan upaya yang dilakukan PD.BPR. Bank Daerah Lamongan untuk menjaga kualitas SDM agar karyawan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan akan merasa termotivasi dari rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan ini akan membantu perusahaan untuk cepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan latar belakang yang telah diuraikan maka penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh *Employee Reward and Employee Punishment* terhadap Kinerja (Survei pada karyawan PD. BPR. Bank Daerah Lamongan). Alasan mengapa penulis melakukan penelitian di PD.BPR. Bank Daerah Lamongan ini, karena penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh *employee reward, employee punishment* terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Employee Reward

Sutrisno dalam Suryadilaga(2016:157) berpendapat bahwa “*reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran”. Jadi dapat disimpulkan bahwa penghargaan ini adalah sebuah balas jasa perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan terhadap perusahaan, *reward* dapat berupa gaji/upah, dan juga insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. *Reward Finansial*

Simamora (2006:445), berpendapat bahwa “kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*reward finansial*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi”.

Komponen-komponen *reward* finansial menurut Simamora (2006:442), *reward* finansial merupakan yang diberikan secara langsung diberikan karyawan. Yang meliputi:

- a. Gaji / upah
- b. Insentif
- c. Tunjangan

2. *Reward Non Finansial*

Pengertian *reward* Non finansial Menurut Simamora (2006:444), bahwa “terdiri atas kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis/atau fisik dimana orang itu bekerja. Meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Sedangkan menurut Mondley dalam Afrida (2013:30) non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berupa uang tapi berwujud fasilitas.

Pada teori ini dibagi dua :

- a. *Non Financial the job* (berkaitan dengan pekerjaan),
- b. *Non Financial job environment* (berkaitan dengan lingkungan pekerjaan).

Employee Punishment

Menurut Rivai (2009:831), jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

- a. Hukuman Ringan, dengan jenis :
 - 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - 2) Teguran tertulis.
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

b. Hukuman Sedang, dengan jenis :

- 1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
- 2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
- 3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

c. Hukuman berat, dengan jenis :

- 1) Penurunan pangkat atau demosi
- 2) Pembebasan dari jabatan
- 3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan

Kinerja Karyawan

Dharma dalam Koencoro (2013:16), berpendapat bahwa ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan antara lain :

1. Kuantitas

Yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas

Yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

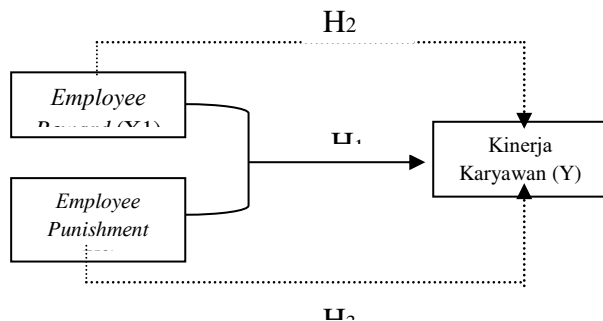
3. Ketepatan Waktu

Yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus, dari ukuran kuantitatif yang merupakan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan *EmployeeReward* (X1) dan *EmployeePunishment* (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan *EmployeeReward* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan *Employee Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 1. Model Hipotesis

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PD.BPR. Bank Daerah Lamongan yang beralamatkan di Jl. Panglima Sudirman, Banjarmasin, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62215. Didapat sampel 80 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandirized Coefficient	SE Coefficient	Standardized Coefficient	t _{hitung}	Sig.
	B		Beta		
(Constant)	-2,671	2,304			
<i>Employee reward</i>	0,955	0,075	0,803	12,651	0,000
<i>Employee punishment</i>	0,149	0,048	0,196	3,090	0,003
StandardError of Estimate = 2,859					
R = 0,831					
R Square = 0,690					
Adjusted R Square = 0,682					

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Deskriptif *Employee reward*, *Employee Punishment*, dan Kinerja Karyawan

a. *Employee Reward*

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif jawaban responden dari variabel *employee reward* menunjukkan rata-rata sebesar 3,84. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden

menjawab setuju atas pernyataan yang sudah diajukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *employee reward* yang diberikan oleh PD.BPR. Daerah Lamongan sudah terbilang baik.

Employee reward yang sudah diberikan oleh PD.BPR. Bank Daerah Lamongan kepada karyawannya ini berupa gaji karyawan, tunjangan (tunjangan hari raya, tunjangan liburan, tunjangan JasPro) dilaksanakan dengan baik oleh PD.BPR. Bank Daerah Lamongan. *Employee reward* ini diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, *employee reward* ini dapat berupa gaji karyawan, tunjangan, promosi, pujian dari pimpinan atas kinerja yang baik. *Employee Punishment*.

b. *Employee Punishment*

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif jawaban responden dari variabel *employee punishment* menunjukkan rata-rata sebesar 3,23. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab ragu-ragu/netral atas pernyataan yang sudah diajukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *employee punishment* yang diberikan oleh PD.BPR. Daerah Lamongan sudah terbilang cukup baik.

Employee punishment yang diterapkan oleh PD.BPR. Daerah Lamongan ini berupa pemberian teguran lisan dan pemberian surat peringatan jika karyawan melakukan pelanggaran ringan, pembinaan dan mutasi ke perusahaan cabang jika karyawan melakukan pelanggaran sedang, menurunkan jabatan, dan pemecatan jika karyawan melakukan pelanggaran berat. Dengan adanya *employee punishment* ini karyawan akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerjanya. Gitosudharmo dan Sudita dalam Ardana, Mujiati, dan Srianthi (2013:147), berpendapat bahwa “Hukuman merupakan pemberian hasil yang tidak diinginkan (menyakitkan) untuk mengeliminir perilaku yang tidak diinginkan dan jebloknya prestasi”.

c. Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif jawaban responden dari variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 3,76. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang sudah diajukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa

kinerja karyawan PD.BPR. Daerah Lamongan sudah terbilang baik.

Kinerja merupakan suatu yang yang penting bagi suatu perusahaan, mencapai tujuannya. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7), berpendapat bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Jadi kinerja adalah mengenai melakukan pekerjaan dan hasil yang sudah dicapai dari pekerjaan yang sudah dilakukan

Pengaruh *Employee Reward*, *Employee Punishment* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *employee reward* dan *employee punishment* memiliki pengaruh yang signifikan, hasil dari pengujian tersebut yang didapatkan bahwa nilai $F_{hitung}(85,635) > F_{tabel}(3,12)$ dan $F.sig \alpha (0,000) < 0,05$. Sehingga didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan antara *employee reward* dan *employee punishment* terhadap kinerja karyawan. Ini artinya jika *employee reward* dan *employee punishment* dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga. Selain dari uji yang sudah dilakukan hal ini juga dapat dilihat dari analisis deskriptif pada masing-masing item pada variabel *employee reward* yaitu *reward* finansial dan *reward* non finansial memiliki rata-rata sebesar 3,84 dari variabel *employee reward* tergolong baik yang berarti *employee reward* yang diberikan PD.BPR. Daerah Lamongan kepada karyawannya dilakukan dengan baik, *employee punishment* yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat memiliki rata-rata sebesar 3,23 dari variabel *employee punishment* tergolong cukup baik yang berarti *employee punishment* yang diberlakukan PD.BPR. Daerah Lamongan dilakukan dengan cukup baik.

Pengaruh *Employee Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian yang sudah dilakukan, hasil yang didapatkan bahwa variabel *employee reward* didapatkan nilai $t_{hitung}(12,651) > t_{tabel}(1,990)$ dan $t.sig \alpha (0,000) < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *employee reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan dilaksanakannya *employee reward* dengan baik maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja

karyawan menjadi baik juga, dan begitupun sebaliknya.

Pengaruh *Employee Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian yang sudah dilakukan, hasil yang didapatkan bahwa variabel *employee punishment* didapatkan nilai $t_{hitung}(3,090) > t_{tabel}(1,990)$ dan $t.sig \alpha (0,003) < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *employee punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika *employee punishment* dilakukan dengan baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga dan begitu juga sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan dari analisis yang sudah dilakukan, diketahui bahwa variabel *employee reward and employee punishment* berpengaruh secara simultan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan dilakukannya uji F (simultan) dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar 85,635 dengan nilai F_{tabel} diketahui nilainya 3,12 dan pada nilai $F sig \alpha (0,000) < 0,05$. Ini artinya jika *employee reward* dan *employee punishment* dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga
2. Berdasarkan dari analisis yang sudah dilakukan, diketahui bahwa variabel *employee reward* berpengaruh terhadap kinerja. hal ini juga ditunjukkan dengan melakukan uji t (parsial) dengan hasil $t_{hitung} (12,651) > t_{tabel}(1,990)$ dan $t.sig \alpha (0,000) < 0,05$. Hal ini menunjukkan jika *employee reward* berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan, jika *employee reward* ini dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik.
3. Berdasarkan dari analisis yang sudah dilakukan, diketahui bahwa variabel *employee punishment* berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja. hal ini juga ditunjukkan dengan melakukan uji t (parsial) dengan hasil $t_{hitung} (3,090) > t_{tabel}(1,990)$ dan $t.sig \alpha (0,003) < 0,05$. Ini artinya jika *employee punishment* dilakukan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi baik.
- 4.

Saran

Punihsment yang diberlakukan di PD.BPR. Bank Daerah Lamongan sudah cukup baik dan berdampak pada kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan mengevaluasi dan mengontrol dalam pemberian *punishment*, dan juga lebih tegas dalam penerapannya. Hal ini bertujuan untuk kedepannya agar kinerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Afrida, Zairina. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Brawijaya

Ardana,Mujiati,dan Sriathi. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Febrianti, Silvia. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya

Failani, Mukzam, dan Ruhana . 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26 (2) 1 9

Gitosudarmo Indriyo dan Sudita I nyoman. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta

Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Invancevich,Kanopaske, dan Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga

Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya

Purnama, Ade Vici, 2015. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Wijaya Putra

Qofiqi, Mohammad Nizar Al. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to leave*. Skripsi, Universitas Brawijaya

Rivai Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BP STIE YKPN

Suryadilaga, Musadieq,dan Nurtjahjono.2016. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39 (1) 156 163

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada

Wingfield Barb and Berry Janice. 2002. *Mempertahankan Karyawan Unggul*. Jakarta : PPM

www.bdl.co.id, diakses pada tanggal 10 April 2017